



STORTINGET

Innst. 181 L

(2022–2023)

Innstilling til Stortinget
fra arbeids- og sosialkomiteen

Prop. 14 L (2022–2023)

Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om Endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern)

Til Stortinget

1. Bakgrunn

1.1 Hovedinnholdet i proposisjonen

I proposisjonen fremmes forslag til endringer i arbeidsmiljøloven knyttet til arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet, arbeidsgiveransvar og informasjon og drøfting i konsern, de kollektive ordningene for vernetjeneste og arbeidsmiljø, arbeidsgivers drøftingsplikt om bruk av ulike tilsettingsformer, samt opptjeningsstid for rett til fast ansettelse etter midlertidig ansettelse.

Proposisjonen følger opp utredningen fra Fougner-utvalget, som har vurdert ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet, jf. NOU 2021:9.

Det er ønskelig å styrke arbeidstakernes rettigheter i et arbeidsliv i endring. Et arbeidsliv preget av trygge, faste ansettelser gagnar både arbeidstakerne, virksomhetene og samfunnet for øvrig.

Det er viktig at arbeidsmiljøloven forsterkes og fornyes for å møte utviklingen i arbeidslivet.

Det vises til proposisjonens kapittel 2, der bakgrunnen for lovforslaget er nærmere redegjort for, herunder om Fougner-utvalgets oppnevning, mandat og arbeid, jf. Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv, NOU 2021:9.

Fougner-utvalgets innstilling ble sendt på høring 24. juni 2021 med frist 1. november 2021.

I proposisjonens kapittel 3 er det norske arbeidsmarkedet nærmere beskrevet, herunder:

- Utviklingstrekk og tilknytningsformer, herunder:
 - Noen utviklingstrekk i det norske arbeidsmarkedet
 - Bruk av ulike tilknytningsformer
 - Medvirkning og medbestemmelse
- Utfordringer.

Når det gjelder EU-/EØS-rett og nordisk rett, er dette detaljert beskrevet i proposisjonens kapittel 4.

Norge har som følge av forpliktelsene i EØS-avtalen gjennomført en rekke arbeidsrettslige direktiver i norsk lovgivning. Forpliktelsen til å gjennomføre de materielle reglene innebærer også at Norge er forpliktet til å sørge for at reglene gis anvendelse på de personene som er ment å omfattes av reglene. Rekkevidden og betydningen av arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiverbegrepet kan være gjenstand for spørsmål i EU-regelverket, inkludert om begrepene er definert som nasjonale eller har et selvstendig innhold etter EU-retten.

Det er i tillegg gitt en oversikt over direktiver av relevans for øvrige forslag i proposisjonen, herunder krav til informasjon og drøfting i konsern, utvidelse av verneombudsordningen og ordningen med arbeidsmiljøutvalg og midlertidig arbeidstakers rett til fast ansettelse etter tre år.

Det er også gitt en oversikt over rettstilstanden i Sverige, Danmark og Finland på noen av områdene.

Det vises til proposisjonens kapittel 9 når det gjelder øvrige forslag fra Fougner-utvalget, herunder:

- En generell omgåelsesnorm
- Lovfesting av delt arbeidsgiveransvar
- Utvidelse av arbeidsgivers HMS-ansvar overfor andre enn egne arbeidstakere

Departementet vurderer og begrunner her hvorfor det ikke er fremmet lovforslag i proposisjonen på disse områdene nå.

Når det gjelder merknader til de enkelte bestemmelsene, er disse detaljert redegjort for i proposisjonens kapittel 11.

1.2 Arbeidstakerbegrepet

1.2.1 INNLEDNING

Det foreslås en presisering av lovens arbeidstakerbegrep, blant annet at sentrale momenter for klassifiseringen tas inn i lovteksten. Dette skal tydeliggjøre når loven får anvendelse, og gi et klarere og mer brukervennlig regelverk. Det foreslås også en presumpsjonsregel om at arbeidstakerstatus skal legges til grunn, med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et oppdragsforhold. Med forslaget ønsker departementet å gjøre det enklere å avklare sin rettsstilling for de som befinner seg i en «gråson» mellom arbeidstaker og oppdragstaker.

Det vises til de enkelte underpunktene i proposisjonens kapittel 5, der gjeldende rett, Fougner-utvalgets forslag og høringsuttalelsene er nærmere redegjort for.

1.2.2 ARBEIDSTAKERBEGREPET – PRESISERING

1.2.2.1 Departementets vurderinger og forslag

Det er viktig å unngå omgåelser av arbeidsmiljøloven og sikre at de som reelt sett er arbeidstakere, klassifiseres som dette og får det arbeidsrettslige vernet de har krav på.

Det er samtidig viktig å opprettholde et fleksibelt og funksjonelt arbeidstakerbegrep som favner bredt og kan tilpasses stadige endringer i arbeidslivet.

Lovteksten i § 1-8 bør gi mer veiledning enn dagens ordlyd, og det foreslås noen endringer i bestemmelsen. Vurderingen skal fortsatt bero på de forarbeids- og domstolskapte momentene.

Det foreslås å endre ordlyden i første ledd første punktum fra «i annens tjeneste» til «arbeid for og underordnet en annen». Dette vil synliggjøre avhengighets- og underordningsselementet bedre enn i dag.

Lovteksten i § 1-8 bør også gi noe mer veiledning om hvilke momenter som skal inngå i vurderingen av om en person faller innenfor begrepet «arbeidstaker». Det foreslås derfor å lovfeste de mest sentrale momentene for arbeidstakerklassifisering i § 1-8.

Det foreslås at følgende momenter inntas i lovteksten:

«Hvorvidt en arbeidende er underlagt en plikt til å stille sin arbeidskraft løpende til disposisjon, om det foreligger en plikt til å utføre arbeidsoppgavene personlig, og om vedkommende er underlagt styring, ledelse og kontroll.»

Dette er særlig viktige momenter i vurderingen av om det foreligger avhengighet, underordning og skjevhet i forholdet. I flere saker vil disse momentene være avgjørende for om det foreligger et arbeidstakerforhold.

Å innta momentene i loven innebærer etter departementets syn en lovfesting av gjeldende rett, og momentene må derfor tolkes i lys av foreliggende rettspraksis og forarbeider.

Det vises til proposisjonens kapittel 5.1.4 for en gjennomgang av følgende momenter:

- Stiller sin arbeidskraft løpende til disposisjon
- Personlig arbeidskraft
- Underordnet styring, ledelse og kontroll
- Arbeidstakerbegrepet i andre lover.

1.2.3 PRESUMPSJONSREGEL FOR ARBEIDSTAKERKLASSIFISERING

1.2.3.1 Departementets vurderinger og forslag

Det er viktig at andelen som befinner seg i en gråson mellom arbeidstaker og oppdragstaker, er lavest mulig. En korrekt klassifisering er av stor betydning for den enkeltes rettigheter i lovverket.

Det foreslås derfor at det inntas en presumpsjonsregel i arbeidsmiljøloven § 1-8.

Forslaget innebærer både et skjerpet beviskrav for arbeidstakerklassifiseringen etter arbeidsmiljøloven § 1-8, og at dette beviskravet pålegges oppdragsgiver.

Den er i utgangspunktet ikke ment å påvirke den rettslige vurderingen av arbeidstakerklassifiseringen etter arbeidsmiljøloven § 1-8, herunder vektningen av momentene og subsumsjonen.

Presumpsjonsregelen vil ha best effekt dersom den inneholder et skjerpet *beviskrav*. Dette innebærer at det må stilles høye krav til oppdragsgivers bevis, da det må foreligge klar sannsynlighetsovervekt for at personen er oppdragstaker. En presumpsjonsregel vil kunne gi et viktig insentiv til partene om å avklare arbeidstakerstatus ved etableringen av arbeidsforholdet.

1.2.4 PRESISERING – SELVSTENDIG OPPDRAGSTAKER

1.2.4.1 Departementets vurderinger og forslag

Det foreslås en opprydning i bruken av begrepet «selvstendig» i arbeidsmiljøloven. Det foreslås at begrepet «selvstendig oppdragstaker» brukes konsekvent. Det foreslås derfor en endring i ordlyden i arbeidsmiljøloven § 2-2 første ledd og § 13-2 andre ledd.

Endringen er ikke ment å innebære en materiell endring, men er et pedagogisk og tydeliggjørende grep.

1.3 Arbeidsgiverbegrepet og arbeidsgiveransvar

1.3.1 INNLEDNING

Det foreslås i proposisjonen at ansvaret for noen arbeidsgiverfunksjoner skal gjelde for alle selskap som inngår i et konsern. Dette gjelder for det første med hensyn til arbeidstakers stillingsvern, hvor det foreslås at selskapene som inngår i konsern, får plikt til å tilby annet passende arbeid og gi fortrinnsrett til ny stilling ved overtallighet til ansatte i andre selskaper i samme konsern. For det andre foreslås det regler om informasjon og drøfting også i konsernforhold. Hensikten med forslagene er å styrke arbeidstakernes vern og rettigheter i forbindelse med omstruktureringer. Det foreslås også en mindre språklig endring i arbeidsgiverdefinisjonen.

Det vises til de enkelte underpunktene i proposisjonens kapittel 6, der gjeldende rett, Fougner-utvalgets forslag og høringsuttalelsene er nærmere redegjort for.

Det vises til proposisjonens kapittel 6.1, der arbeidsgiverbegrepet og ansvar i konsern er nærmere redegjort for.

1.3.2 ARBEIDSGIVERDEFINISJONEN

1.3.2.1 Departementets vurderinger og forslag

Det foreslås en språklig justering av arbeidsgiverdefinisjonen i arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd i tråd med flertallets forslag. Endringen tydeliggjør sammenhengen mellom lovens arbeidstaker- og arbeidsgiverdefinisjon. Justeringen foreslås av pedagogiske årsaker og er ikke ment å innebære noen realitetsendring.

1.3.3 PLIKT TIL Å TILBY ANNET PASSENDE ARBEID I KONSERN

1.3.3.1 Departementets vurderinger og forslag

Arbeidsgivers plikt til å tilby annet passende arbeid til en arbeidstaker som står i fare for å bli sagt opp som følge av nedbemanning, er en viktig del av arbeidstakernes stillingsvern. Denne plikten er begrenset til å gjelde i det rettssubjektet som arbeidstaker er ansatt i.

Plikten til å tilby annet passende arbeid bør i utgangspunktet gjelde alle foretakene i konsernet, og ikke kun i morforetaket. Det er nødvendig å styrke arbeidstakernes vern i forbindelse med omorganiseringer og restruktureringer når arbeidsgiver er en del av et større økonomisk og organisatorisk fellesskap, som for eksempel et konsern. Dette kan også gi insentiver til at foretakene i større grad ser seg tjent med å utvikle enhetlige og langsiktige personalpolitiske strategier. Denne plikten skal som utgangspunkt gjelde alle foretak i et konsern.

Nærmere om konsernbegrepet

Det er liten grunn til at sammenslutninger som konsern skal være unntatt den arbeidsgiverplikten som foreslås utvidet. Et sentralt formål med forslaget er å ansvarliggjøre det rettssubjektet som sitter med reell beslutningsmyndighet. I sammenslutninger der andre rettssubjekter kan utøve bestemmende innflytelse på arbeidsgiver, bør plikten derfor utvides på tilsvarende måte som i tradisjonelle konsernforhold.

Det foreslås derfor at det inntas en egen definisjon av konsern i arbeidsmiljøloven som også omfatter slike foretaksstrukturer, og at plikten til å tilby annet passende arbeid avgrenses til å gjelde i konsern som er omfattet av denne definisjonen. Det foreslås at denne definisjonen tas inn som et eget ledd i forslaget til ny § 8-4.

Forslaget bør avgrenses mot staten og det statlige lovregimet for stillingsvern.

Det er ikke grunnlag for å avgrense generelt mot offentlig eiet virksomhet.

De samme hensyn gjør seg også gjeldende for selveiende institusjoner som foreninger og stiftelser. Det foreslås derfor at det tas inn i definisjonen at kommuner og fylkeskommuner samt foreninger og stiftelser skal kunne regnes som morforetak etter bestemmelsen, jf. forslagens § 8-4 fjerde ledd siste punktum.

Når det gjelder utenlandske konsern, vil de være omfattet av definisjonen dersom et eller flere av foretakene i konsernet er plassert i Norge.

Hvem plikten skal gjelde for

Det foreslås at plikten til å tilby annet passende arbeid skal gjelde alle foretak som inngår i konsernet. Plikten gjelder kun for norske foretak.

Plikten til å tilby annet passende arbeid skal være «sekundær», slik at den kun vil være aktuell i de tilfellene hvor det er på det rene at arbeidsgiver ikke kan tilby annet passende arbeid i egen virksomhet.

Mulighet for avgrensning

Det bør åpnes for at arbeidsgiver kan innsnevre kretsen av foretak som skal være omfattet av plikten til å tilby annet passende arbeid dersom dette er saklig begrunnet.

Selv om det er arbeidsgiver som endelig fastsetter avgrensningen, forutsettes det at både behovet og kriteriene for avgrensningen drøftes med arbeidstakernes representanter i forkant.

Forholdet mellom foretakene i konsernet

Hvordan plikten til å tilby annet passende arbeid i konsernet skal håndteres rent praktisk i forbindelse med en nedbemanningsprosess, må tilpasses forholdene i konsernet, og det foreslås ikke nærmere regler for dette.

Plikten til å tilby annet passende arbeid i konsern forutsetter samhandling mellom arbeidsgiver og de øvrige foretakene som er omfattet av plikten. For arbeidstaker vil det kunne være krevende å vite hvem som er å bebreide for at plikten er brutt, og hvem det skal rettes søksmål mot.

Det foreslås at rettsvirkningen av brudd på plikten til å tilby annet passende arbeid i konsern bør være at arbeidsgivers oppsigelse ikke er saklig begrunnet. I tilfeller der arbeidsgiver har oppfylt sin undersøkelsesplikt og ikke kan lastes for brudd på den foreslåtte plikten til å tilby annet passende arbeid i et annet foretak i konsernet, bør hovedregelen imidlertid være at arbeidsgiver skal vinne frem ved påstand om opphør etter § 15-12 første ledd andre punktum. Dette innebærer at det i slike tilfeller sjelden vil være aktuelt å la arbeidstaker fortsette eller gjeninntre i stillingen, men kun å tilkjenne arbeidstaker erstatning. I slike tilfeller bør arbeidsgiver som hovedregel også få medhold i eventuell påstand om fratreden, jf. § 15-11 andre ledd andre punktum.

Bakgrunnen for forslaget er at det i konsern foreligger et interessefellesskap mellom de ulike foretakene.

Når det gjelder eventuell opplæring, vil det være naturlig at det er det foretaket som har annet passende arbeid å tilby, som er ansvarlig for denne. Hvor lang opplæringstid som må godtas, må avgjøres konkret ut fra den aktuelle stillingen og virksomhetens behov.

1.3.4 FORTRINNSRETT TIL NY ANSETTELSE

1.3.4.1 Departementets vurderinger og forslag

Arbeidstakers fortrinnsrett til ny ansettelse etter å ha blitt sagt opp på grunn av virksomhetens forhold skal, sammen med plikten til å tilby annet passende arbeid, sikre arbeidstakerne et effektivt stillingsvern i forbindelse med nedbemanning.

En relativt stor andel av de sysselsatte i norsk arbeidsliv er ansatt i virksomheter som inngår i et konsern. Begrunnelsen for forslaget om at plikten til å tilby annet passende arbeid skal gjelde for alle foretakene i et konsern. De samme hensynene gjør seg gjeldende for fortrinnsretten til ny ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-2 første ledd, og det foreslås en tilsvarende utvidelse av denne. Også dette er ment å være en «sekundær» rettighet som skal gjelde i tillegg til den fortrinnsretten arbeidstaker har i egen virksomhet.

Det legges til grunn at den utvidede fortrinnsretten til ny ansettelse skal gjelde i alle de øvrige foretakene i konsernet.

Videre legges det til grunn at fortrinnsretten skal omfatte de foretak som inngår i konsernet til enhver tid. Dette gjelder også dersom sammensetningen av foretak endres eller utvides etter oppsigelsestidspunktet.

Vilkår for fortrinnsrett

Det legges til grunn at det skal gjelde samme vilkår for en slik «konsernfortrinnsrett» som for fortrinnsrett i egen virksomhet, jf. arbeidsmiljøloven § 14-2.

Fortrinnsrett for midlertidig ansatte og arbeidstaker med redusert stilling

Det følger av arbeidsmiljøloven § 14-2 andre ledd at fortrinnsretten til ny ansettelse også gjelder arbeidstaker som er midlertidig ansatt, med unntak av midlertidig ansatte i vikariat. Det samme gjelder arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse.

En utvidet fortrinnsrett i konsern bør også gjelde tilsvarende for arbeidstakere som er midlertidig ansatt.

Når det gjelder fortrinnsrett for arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse, gjelder en slik fortrinnsrett «en høyere stillingsbrøk, eventuelt full stilling, ved nyansettelser i virksomheten».

Utøvelse av fortrinnsretten

Det stilles ikke særskilte krav til hvordan fortrinnsretten skal utøves. Det vil gå for langt å pålegge alle foretakene i et konsern en særskilt opplysningsplikt om ledige stillinger overfor enhver som har fortrinnsrett. Det foreslås ikke nærmere regler for dette, men forutsettes at informasjon om ledige stillinger blir gjort tilgjengelig på en hensiktsmessig måte.

I de tilfellene hvor arbeidsgivers virksomhet inngår i et konsern, legges det til grunn at det i oppsigelsen skal opplyses om at fortrinnsretten også gjelder i de øvrige foretakene i konsernet, og at det angis hvilke foretak dette er på oppsigelsestidspunktet. For å tydeliggjøre at slike opplysninger skal fremgå av oppsigelsen, foreslås det at dette presiseres i § 15-4 andre ledd.

Tilbud om ny stilling og bortfall av fortrinnsrett

Etter arbeidsmiljøloven § 14-2 femte ledd bortfaller fortrinnsretten dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ny ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. Det legges til grunn at dette også skal gjelde for den foreslåtte fortrinnsretten i konsern.

Når det gjelder fortrinnsretten hos tidligere arbeidsgiver, bør den være i behold selv om arbeidstaker ikke har akseptert tilbud om ny ansettelse i et annet foretak. For å tydeliggjøre dette foreslås det å ta inn en ny bestemmelse i § 14-2 femte ledd hvor dette fremgår.

Et spørsmål er om arbeidstaker som ikke aksepterer et tilbud om annet passende arbeid i et annet foretak i konsernet, likevel bør ha «konsernfortrinnsretten» til ny ansettelse i behold, jf. forslag om at plikten til å tilby annet passende arbeid i § 15-7 skal gjelde alle foretak i et konsern.

Den foreslåtte utvidelsen av plikten til å tilby annet passende arbeid i konsern innebærer allerede en utvidelse av arbeidstakers rettigheter. Dersom arbeidstaker velger å takke nei til annet passende arbeid i et annet foretak i konsernet, bør fortrinnsretten i konsernet bortfalle. Den ordinære fortrinnsretten i arbeidsgivers virksomhet vil likevel være i behold. Det foreslås derfor at det presiseres i lovforslaget at fortrinnsretten til ny stilling i andre foretak i konsernet bortfaller hvis arbeidstaker ikke aksepterer tilbud om annet passende arbeid i ett av foretakene i konsernet.

Prioritet mellom flere fortrinnsberettigede

I de tilfellene hvor det er flere som er fortrinnsberettiget til samme stilling, bør prioriteringen mellom disse skje på samme måte som etter arbeidsmiljøloven § 14-2 sjette ledd.

Virkning av brudd på fortrinnsretten

Brudd på fortrinnsretten til ny ansettelse er regulert i arbeidsmiljøloven § 14-4. Det er naturlig at det samme legges til grunn for forslaget om utvidet fortrinnsrett i konsern.

For øvrig vil de særlige prosessreglene i kapittel 17 gjelde på lik linje som ved tvister om fortrinnsrett hos arbeidsgiver. For å synliggjøre at krav om forhandlinger etter § 17-3 ikke skal rettes mot arbeidsgiver, men mot foretaket der den aktuelle stillingen er, foreslås det at dette presiseres i et nytt sjuende ledd til § 17-3.

1.3.5 INFORMASJON OG DRØFTING I KONSERN

1.3.5.1 Departementets vurderinger og forslag

Enkelte kartlegginger tyder på at arbeidstakere som arbeider i foretak som er en del av et konsern, opplever å ha mindre innflytelse.

Informasjon og drøfting mellom arbeidsgiver og de ansatte er en viktig del av samarbeidet. Det er regler om informasjon og drøfting i arbeidsmiljøloven kapittel 8, men disse gjelder i dag kun på virksomhetsnivå og ikke konsernnivå.

Etablering av samarbeidsformer på tvers av konsernstrukturen kan være hensiktsmessig for å bedre arbeidstakernes muligheter for medvirkning i konsern.

Det er behov for å lovfeste regler om informasjon og drøfting i konsern for å styrke rettighetene til arbeidstakere som ikke er omfattet av slike avtalebaserte ordninger. Det foreslås derfor en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven kapittel 8 om informasjon og drøfting i konsern.

Samarbeidsform og fremgangsmåte

Det foreslås at det skal etableres rammer for samarbeid, informasjon og drøfting i konsern med virksomheter som samlet jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidsta-

kere, noe som vil innebære en informasjons- og drøftingsplikt i konsernet.

Det foreslås at samarbeidsformen skal «etableres i samråd med» et flertall av de ansatte i konsernet, eller en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av de ansatte.

Utover kravet om at det skal etableres «rammer for samarbeid, informasjon og drøfting», foreslås det ikke nærmere regler for hvordan det i det enkelte konsern skal informeres og drøftes.

Da det er store forskjeller mellom konsern blant annet med hensyn til størrelse, organisering, geografi mv. er det ikke hensiktsmessig med detaljerte regler, og forslaget legger opp til at den nærmere gjennomføringen av informasjons- og drøftingsplikten skal kunne tilpasses forholdene i det enkelte konsern.

Innholdet i informasjonen og drøftingen

Spørsmålet er hva de ansatte skal informeres om og hva som skal drøftes, samt når dette skal skje. Etter forslaget er det saker som berører flere av foretakene i konsernet, som det skal informeres om og drøftes. Formålet med den foreslåtte bestemmelsen om informasjon og drøfting i konsern er å gi arbeidstakernes tillitsvalgte et reelt grunnlag for å kunne øve innflytelse på beslutningene. Tolkningen av «så tidlig som mulig» må gjøres i lys av dette.

Forholdet til tariffavtalene

Det er allerede flere tariffavtaler som har regler om informasjon og drøfting i konsernforhold. Forslaget er ikke ment å komme i veien for å videreføre løsninger som partene er blitt enige om og som fungerer.

Det foreslås derfor en adgang til å fravike gjennomføringsmåten for informasjon og drøfting i konsern ved tariffavtale, jf. forslaget § 8-4 tredje ledd. Tariffavtalene må ivareta formålet og prinsippene som ligger til grunn for forslaget, noe som innebærer at det må innfortolkes visse minstekrav til innhold, tidspunkt og måten informasjonen og drøftingen gjennomføres på, slik at den har en realitet.

Plikten til å informere og drøfte etter forslaget første ledd første punktum skal imidlertid ikke kunne fravikes. Adgangen til å gjøre unntak gjennom tariffavtale foreslås derfor begrenset til å gjelde forslaget første ledd andre punktum og andre ledd, det vil si til den nærmere gjennomføringen av informasjon og drøfting. Forslaget bør omfattes av Arbeidstilsynets tilsyns- og påleggskompetanse på samme måte som for de øvrige bestemmelsene om informasjon og drøfting i kapittel 8, jf. arbeidsmiljøloven § 18-6.

1.4 Arbeidsmiljø, medvirkning og samarbeid

1.4.1 INNLEDNING

Det foreslås i proposisjonen endringer i de kollektive ordningene for vernetjeneste og arbeidsmiljø. Det foreslås å senke dagens terskel for når det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg fra 50 til 30 ansatte, og at det kan kreves arbeidsmiljøutvalg i virksomheter med 10 ansatte. Arbeidsmiljøutvalg har en viktig funksjon for å fremme medvirkning og samarbeid, særlig i virksomheter som ikke er omfattet av tariffavtaler, og forslaget vil bidra til at flere virksomheter får arbeidsmiljøutvalg. Videre foreslås det at det skal være verneombud i alle virksomheter som har minst 5 ansatte, og en presisering av at verneombudets oppgaver også skal omfatte innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten. Verneombud har en viktig rolle i virksomhetenes HMS-arbeid, og forslaget legger til rette for dialog og samarbeid også i mindre virksomheter.

Det foreslås også å samle drøftingspliktene i kapittel 14 i én bestemmelse, samt å utvide drøftingsplikten til å omfatte bruk av selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen. I tillegg foreslås det å utvide drøftingsplikten til også å gjelde når en av partene krever det.

Det vises til de enkelte underpunktene i proposisjonens kapittel 7, der gjeldende rett, Fougner-utvalgets forslag og høringsuttalelsene er nærmere redegjort for.

1.4.2 UTVIDELSE AV VERNEOMBUDSORDNINGEN

1.4.2.1 Departementets vurderinger og forslag

Innskrenke adgangen til å avtale unntak fra plikten til å ha verneombud

Verneombudsordningen er viktig for å ivareta arbeidstakernes medvirkning i virksomhetenes arbeidsmiljøarbeid. Kartlegginger viser imidlertid at ordningen med verneombud er lite utbredt i virksomheter med under ti ansatte, særlig i virksomheter som ikke er omfattet av tariffavtaler. Det bør derfor legges bedre til rette for en slik medvirkning også i mindre virksomheter.

Unntaksmuligheten i arbeidsmiljøloven § 6-1 første ledd bør ikke fjernes helt. Den bør bestå for virksomheter med færre enn fem ansatte. Det er lite hensiktsmessig å pålegge små virksomheter med helt ned til én ansatt å institusjonalisere HMS-arbeidet gjennom ordningen med verneombud. Det er ikke noe i veien for at også små virksomhetene kan etablere en verneombudsordning på frivillig basis dersom de ser at det er behov for dette.

Utvidelse av verneombudets ansvar

Verneombudsordningen bør gjelde tilsvarende for innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere. Arbeidsgiver har plikt til å sikre at virksomhetens verneombud har tilstrekkelig informasjon om virksomhetens bruk av innleide arbeidstakere til at deres helse- og sikkerhetsforhold blir ivaretatt på lik linje med øvrige arbeidstakere i virksomheten, jf. artikkel 6 i Rådsdirektiv 91/383/EØF om helse og sikkerhet for midlertidige og innleide arbeidstakere fra bemanningsforetak.

Selvstendige oppdragstakere vil ha et tilsvarende behov for å være tilknyttet en representant i virksomheten som kan ivareta deres interesser i arbeidsmiljøspørsmål.

Innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere bør være omfattet av verneombudsordningen fra første dag.

1.4.3 UTVIDELSE AV ORDNINGEN MED ARBEIDSMILJØUTVALG

1.4.3.1 Departementets vurderinger og forslag

Arbeidsmiljøutvalg har en viktig funksjon når det gjelder å fremme medvirkning, medbestemmelse og samarbeid i virksomheten. Kartlegginger viser at det er svært få virksomheter med under 50 ansatte som ikke er omfattet av tariffavtaler som har arbeidsmiljøutvalg. Det foreslås å senke terskelen for når det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg.

Et arbeidsmiljøutvalg vil først og fremst ha betydning for virksomheter av en viss størrelse, og en grense på 30 arbeidstakere vil være en hensiktsmessig avgrensning. Grensen for når det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg dersom en av partene krever det, bør senkes fra 30 til 10 arbeidstakere.

1.4.4 DRØFTING I FORBINDELSE MED ANSETTELSE MV.

1.4.4.1 Departementets vurderinger og forslag

Drøftingsbestemmelsene om ansettelser i kapittel 14 innebærer at arbeidstakerne blir involvert i forbindelse med virksomhetens bruk av deltidsstillinger, midlertidige ansettelser og innleie.

Å samle drøftingsbestemmelsene i § 14-1 a, § 14-9 andre ledd og § 14-12 tredje ledd i én felles bestemmelse vil gi en tydeligere oversikt over hva som skal drøftes, og fremheve betydningen av slike drøftinger.

Arbeidsgivers drøftingsplikt bør også omfatte virksomhetens bruk av selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen.

Dagens drøftingsbestemmelser i kapittel 14 er underlagt Arbeidstilsynets tilsyns- og påleggskompetanse,

og det foreslås at dette skal gjelde tilsvarende for den foreslåtte utvidelsen av drøftingsplikt for bruk av selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp.

Etter drøftingsbestemmelsene i kapittel 14 skal arbeidsgiver drøfte bruken av ansettelser med de tillitsvalgte minst én gang per år. I noen virksomheter vil det imidlertid kunne være behov for drøftinger oftere enn dette. Det foreslås derfor at det også skal gjennomføres drøftinger dersom en av partene krever det.

Det foreslås ikke noen nærmere vilkår for hva som skal til for å kunne kreve drøfting. Det legges til grunn at partene vil finne hensiktsmessige løsninger tilpasset forholdene i den enkelte virksomhet, og at en slik mulighet ikke vil bli brukt til å kreve drøftinger i et unødvendig omfang.

Forslagene vil ikke få betydning for drøfting etter bestemmelser i annen lovgivning.

1.5 Midlertidige arbeidstakers rett til fast ansettelse etter tre eller fire år

1.5.1 INNLEDNING

Det foreslås i proposisjonen at en midlertidig ansatt arbeidstaker skal ha rett til fast ansettelse etter tre års sammenhengende ansettelse, uavhengig av grunnlaget for den midlertidige ansettelsen.

Det vises til de enkelte underpunktene i proposisjonens kapittel 8, der gjeldende rett, Fougner-utvalgets forslag og høringsuttalelsene er nærmere redegjort for.

1.5.2 DEPARTEMENTETS VURDERINGER OG FORSLAG

Arbeidsmiljøloven stiller krav til når midlertidig ansettelse kan benyttes, og hvor lenge et slikt ansettelsesforhold kan vare. En øvre grense for varigheten av en midlertidig ansettelse er viktig for å bygge opp under hovedregelen om fast ansettelse.

Det er mest hensiktsmessig om bestemmelsen opererer med ett innslagstidspunkt for når arbeidstaker har rett til fast ansettelse.

Ved innføringen av fireårsregelen i arbeidsmiljøloven i 2005 ble det i hovedsak vist til at det var naturlig å harmonisere med tilsvarende regel i dagjeldende tjenestemannslov. Utviklingen har siden den gang gått i retning av å styrke rettighetene til midlertidige arbeidstakere.

Ved revisjon av tjenestemannsregelverket gikk man fra en ren fireårsregel til en ren treårsregel, jf. Prop. 94 L (2016–2017). Det er også vedtatt en ren treårsregel som innslagstidspunkt for fast ansettelse hos innleier for arbeidstakere innleid fra bemanningsforetak, jf. Prop. 131 L (2021–2022) og Innst. 108 L (2022–2023).

Det foreslås på denne bakgrunn at arbeidstaker får rett til fast ansettelse etter mer enn tre år sammenhengende ansettelse i en midlertidig stilling.

For øvrig understrekes det at forslaget ikke innebærer endringer i måten ansettelsestiden beregnes på.

1.6 Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget til endringer innebærer en tydeliggjøring og presisering av gjeldende rett, men det er også flere forslag som innebærer materielle endringer.

Flere av forslagene vil innebære økte administrative og økonomiske kostnader for virksomhetene. Over tid vil endringene allikevel kunne gi samfunnsmessige gevinster.

Forslaget om endring av ordlyden i arbeidstakerbegrepet i § 1-8 er ment å gjøre regelverket tydeligere og mer tilgjengelig. Det kan være at flere vil klassifiseres som arbeidstakere fremover. Forslaget vil ha begrensede økonomiske og administrative konsekvenser.

Forslaget om å innføre en ny presumpsjonsregel i arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd tredje punktum er et viktig virkemiddel for å holde andelen som befinner seg i en gråsonen mellom arbeidstaker og oppdragstaker, lavest mulig. I praksis kan dette innebære at flere får arbeidstakerstatus. Det er usikkert om og i hvilken grad en presumpsjonsregel vil føre til flere saker for domstolene.

De foreslåtte endringene, både i arbeidstakerbegrepet og presumpsjonsregelen, vil bidra til å minimere tvilstilfeller og hindre omgåelser. De økonomiske og administrative konsekvensene av forslagene vil være begrensede i dagens arbeidsmarked.

Forslaget om endringer i arbeidsgiverdefinisjonen i arbeidsmiljøloven § 1-8 andre ledd innebærer kun en språklig justering og antas ikke å medføre noen økonomiske eller administrative konsekvenser for virksomhetene.

Forslaget om at plikten til å tilby annet passende arbeid skal gjelde i alle foretak i et konsern, vil bidra til å styrke stillingsvernet til ansatte i foretak, men innebærer ingen skjerpelse av de materielle vilkårene for oppsigelse. Forslaget vil kunne medføre at nedbemanningsprosesser i konsern blir mer tidkrevende, noe som kan innebære økte administrasjonskostnader for foretakene. Forslaget vil også kunne innebære noe økte opplæringskostnader som følge av at foretaket ikke vil stå fritt til å velge hvem som skal ansettes. Det er imidlertid vanskelig å anslå det nærmere omfanget av de økte kostnadene. De vil også variere mellom ulike konsern. Det kan i tillegg gi insentiver for i større grad å utvikle enhetlige og langsiktige personalpolitiske strategier.

Forslaget om at fortrinnsretten til ny ansettelse skal gjelde i alle foretak i et konsern, antas i liten grad å medføre økte administrative kostnader for virksomhetene.

ettersom forslaget ikke innebærer en særskilt plikt til å opplyse om ledige stillinger overfor enhver som er fortrinnsberettiget i konsernet. Virksomhetene må imidlertid gjøre informasjon om ledige stillinger tilgjengelig på en hensiktsmessig måte, og må foreta en vurdering av om stillingene skal tilbys arbeidstakere med fortrinnsrett.

Også her vil de økonomiske og administrative konsekvensene av forslaget variere avhengig av konsernets organisering, personalsystemer mv. I tillegg vil utvidelse av fortrinnsretten til ny ansettelse i konsernforhold kunne lede til at foretakene utvikler mer helhetlige og langsiktige personalmessige strategier.

Forslaget om at det skal etableres rammer for samarbeid, informasjon og drøfting i konsern som jevnlig sysselsetter til sammen 50 ansatte, vil bidra til å styrke partssamarbeidet, men vil innebære noe økte administrative kostnader. Det foreligger ingen oversikt over hvor mange foretak dette vil gjelde, og det er derfor vanskelig å anslå de nærmere kostnadene.

Forslaget om å innskrenke adgangen til å avtale unntak fra plikten til å ha verneombud innebærer at flere virksomheter vil få verneombud, noe som vil innebære noe økte administrative kostnader. Forslaget vil legge til rette for dialog og samarbeid også i mindre virksomheter.

Når det gjelder forslaget om at verneombudets oppgaver også skal omfatte innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten, antas det ikke å ha særlige økonomiske eller administrative konsekvenser.

Forslaget om å senke tersklene for når det skal opprettes eller kan kreves etablering av arbeidsmiljøutvalg, innebærer at flere virksomheter enn i dag må etablere arbeidsmiljøutvalg. Dette vil medføre noe økte administrative kostnader, men også fremme medvirkning og samarbeid i flere virksomheter.

Forslaget om å utvide arbeidsgivers drøftingsplikt til også å omfatte bruken av selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp vil innebære noe økte administrative kostnader for virksomhetene ettersom det vil være flere tilfeller knyttet til bemanningssituasjonen som skal drøftes.

Videre vil forslaget om å utvide drøftingsplikten knyttet til bemanningssituasjonen til å gjelde når en av partene krever det, kunne føre til noe økte administrative kostnader. Det er imidlertid vanskelig å anslå det nærmere omfanget av dette.

Forslaget om å endre innslagstidspunktet for når en midlertidig arbeidstaker har rett til fast ansettelse, vil i hovedsak få konsekvenser for virksomheter som baserer seg på langvarige midlertidige ansettelser etter § 14-9 andre ledd bokstav a. Det er imidlertid et begrenset antall arbeidstakere som er midlertidig ansatt i en periode på mellom tre til fem år, og forslaget forventes der-

med å få begrensede økonomiske og administrative konsekvenser for virksomhetene.

2. Komiteens behandling

I forbindelse med komiteens behandling ble det 25. januar 2023 sendt et retdebrev fra arbeids- og inkluderingsministeren. Brevet er vedlagt innstillingen.

Som ledd i komiteens behandling av proposisjonen ble det 4. januar 2023 avholdt høring i saken.

Følgende deltok på høring:

- NHO
- LO
- KS
- Samfunnsbedriftene
- Hovedorganisasjonen Virke
- Arbeidsgiverforeningen Spekter
- Abelia
- Norsk Industri
- Byggenæringens Landsforening
- Akademikerne
- NITO
- Fellesforbundet
- Creo
- Norges Musikkorps Forbund
- Norsk musikkråd
- Kunstnernettverket
- Frivillighet Norge
- KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige og ideelle virksomheter
- Kirkens Bymisjon
- Human-Etisk Forbund
- Wolt Norway AS

3. Komiteens merknader

Komiteen, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Tuva Moflag, Runar Sjøstad, Trine Lise Sundnes og Torbjørn Vereide, fra Høyre, Henrik Asheim, Anna Molberg og Aleksander Stokkebø, fra Senterpartiet, Eivind Drivenes og Per Olaf Lundteigen, fra Fremskrittspartiet, Dagfinn Henrik Olsen og Gisle Meininger Saudland, fra Sosialistisk Venstreparti, lederen Kirsti Bergstø, og fra Rødt, Mimir Kristjánsson, viser til Prop. 14 L (2022–2023), der det foreslås endringer i arbeidsmiljøloven knyttet til arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet, arbeidsgiveransvar og informasjon og drøfting i konsern, de kollektive ordningene for vernetjeneste og arbeidsmiljø, arbeidsgivers drøftingsplikt om bruk av ulike tilsettingsformer, samt opptjeningsstid for rett til fast ansettelse etter midlertidig ansettelse. Komiteen

viser til at denne proposisjonen er en oppfølging av Fougner-utvalget, som har vurdert ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet, jf. NOU 2021:9.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, viser til at oppfølging av NOU 2021:9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering, går rett i kjernen av disse partiers politiske målsetting om en storrengjøring i arbeidslivet for å sikre faste, hele stillinger med norske lønns- og arbeidsvilkår. Regjeringen har allerede fulgt opp deler av Fougner-utvalget tidligere. Stortingsflertallet vedtok ved behandlingen av Innst. 154 L (2021–2022), jf. Prop 35 L (2021–2022), med virkning fra 1. juli 2022 å fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansettelser, samt tydeliggjorde grensen mellom innleie og entrepris med virkning fra 1. april 2023, ved behandlingen av Innst. 108 L (2022–2023), jf. Prop. 131 L (2021–2022).

Komiteens medlemmer fra Høyre viser til at Fougner-utvalget ble nedsatt av regjeringen Solberg for å vurdere ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i lys av strukturendringer og for å være i forkant av utviklingen i det norske arbeidslivet. Utvalget leverte sin utredning NOU 2021:9 i juni 2021. Den norske modellen ligger til grunn for utvalgets vurderinger og anbefalinger, med henblikk på at arbeidskraften er Norges viktigste ressurs og må forvaltes best mulig. Disse medlemmer støtter dette utgangspunkt fullt ut og mener det absolutte utgangspunkt fremdeles skal være høy andel faste ansettelser og et velorganisert trepartssamarbeid samtidig som at virksomhetene må ha gode vilkår for verdiskapning og en fleksibilitet i regelverket som er tilpasset virkeligheten. En større andel arbeidssinnvandrere og andre sårbare grupper av arbeidstakere vil kunne ha et større behov for vern i arbeidslivet, og det må sikres i størst mulig grad at oppdragstakere har tatt et selvstendig og informert valg om at de ønsker å ha en løser og mer fleksibel tilknytning til arbeidslivet uten de rettigheter som medfølger et fast ansettelsesforhold.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til høringssvarene fra arbeidsgiverorganisasjonene, der det kommer tydelig frem at disse lovendringene vil innebære en stor utfordring for de selskap som blir rammet. Å være rustet for rask omstilling er en styrke i det norske arbeidslivet. At et konsern med flere selskap skal måtte tvinges til å tilby jobb til arbeidstakere i et juridisk adskilt selskap, vil kunne påvirke styringsretten til å ansette hvem selskapet vil. Disse medlemmer mener det er viktig at arbeidsgiver skal kunne rekruttere arbeidstakere ut i fra kvalifikasjoner.

Disse medlemmer mener det må være gode grunner til å gripe inn i arbeidsgivers styringsrett på den måten som er foreslått i denne proposisjonen.

Disse medlemmer finner ikke gode grunner i denne proposisjonen til å gripe inn.

Komiteens medlem fra Rødt er glad for og støtter lovendringsforslagene. Dette medlem mener at det er helt avgjørende at lovendringene følges opp med effektive virkemidler for å slå ned på omgåelser av loven og dens intensjon. Dette medlem merker seg at regjeringen ikke følger opp Fougner-utvalgets forslag om en såkalt gjennomskjæringsnorm. Regjeringen begrunner dette med at det er behov for en nærmere utredning. Dette medlem mener at en gjennomskjæringsnorm vil gi domstolene et helt nødvendig og effektivt verktøy, nettopp for å slå ned på omgåelser av loven. Dette medlem forventer at regjeringen lytter til en samlet arbeidstakerside og får utredet og innført en gjennomskjæringsnorm snarest mulig. Dette medlem mener også at det er helt avgjørende at lovendringene er treffsikre, at de følges, og at de fungerer effektivt etter hensikten.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å lovfeste adgangen til gjennomskjæring av disposisjoner som innebærer en omgåelse av arbeidsmiljøloven, i tråd med Fougner-utvalgets anbefaling.»

«Stortinget ber regjeringen gjennomgå endringene i arbeidsmiljøloven og undersøke om de fungerer effektivt og etter hensikten, to år etter at de trer i kraft.»

Arbeidstaker- og arbeidsgiverbegrepet

Komiteen viser til at det i proposisjonen foreslås en presisering av lovens arbeidstakerbegrep, blant annet at sentrale momenter for klassifiseringen tas inn i lovteksten. Dette skal tydeliggjøre når loven får anvendelse, og gi et klarere og mer brukervennlig regelverk. Det foreslås også en presumpsjonsregel om at arbeidstakerstatus skal legges til grunn, med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et oppdragsforhold.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Fremskrittspartiet og Rødt, fremmer følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen snarest mulig utrede et lovforslag om å gi Arbeidstilsynet påleggskompetanse med hensyn til arbeidstakerbegrepet definert i § 1-8 og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.»

Et annet flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, vil sikre at den som i realiteten bestemmer hvordan arbeidet skal utføres, også har rettigheter og plikter som arbeidsgiver. Tilknytningsformer der formålet er å omgå arbeidsgiveransvaret, skaper økte forskjeller i arbeidslivet og utrygghet for folk.

Dette flertallet viser til at hvorvidt man defineres som arbeidstaker, er avgjørende for om den arbeidsrettslige verneavgivningen får anvendelse. Arbeidstakerbegrepet skal gis en vid tolkning, slik det også er slått fast av Høyesterett i flere saker. Dette flertallet vil understreke at det å være omfattet av arbeidstakerbegrepet gir en rekke sosiale rettigheter, og at denne proposisjonen bidrar til å innlemme flere personer som arbeider i disse fellesskapsordningene. Den nye presumpsjonsregelen skal bidra til at færrest mulig befinner seg i en gråsoner mellom arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker. Arbeidstakerforhold skal legges til grunn, med mindre det kan statueres selvstendighet i arbeidet som utføres. Dette flertallet understreker at dette innebærer at man i tvilstilfeller skal konkludere med arbeidstakerstatus.

Dette flertallet mener at presisering av arbeidstakerbegrepet også er viktig for både å skape likere konkurranseforhold mellom virksomheter og å styrke grunnlaget for organisering av arbeidstakere i utsatte sektorer.

Dette flertallet viser til at frivillige organisasjoner bidrar til kompetanse, læring og inkludering og gir folk i alle aldre mulighet til å møtes, engasjere seg og være en del av et fellesskap. Dette flertallet mener det er viktig å sikre frivilligheten god finansiering, stor frihet og en sentral plass i samfunnet. Dette flertallet viser til at mange frivillige organisasjoner har behov for å tilknytte seg ekstern kompetanse og i stor grad baserer seg på selvstendige oppdragsforhold som instruktører, seremoniledere, trenere og kursholdere for å realisere sitt ideelle formål.

Dette flertallet viser til bekymringen uttrykt av blant annet Frivillighet Norge i høringsrunden, og presiserer derfor at det fortsatt vil være anledning til å benytte selvstendige oppdragstakere for både frivilligheten og andre aktører. Dette flertallet viser til at lovforslaget ikke har til hensikt å endre gjeldende rett med hensyn til hvem som er å anse som arbeidstaker, men vil understreke at presumpsjonsregelen kan bidra til at også frivilligheten får en større bevissthet rundt grensedragningene mellom oppdragstaker og arbeidstaker.

Dette flertallet er opptatt av at frivilligheten gis mulighet til å kunne tilby aktivitet og å inkludere barn og unge, og mener det er avgjørende at det utarbeides en god veileder for frivillige organisasjoner for å medvirke til at lovforslaget ikke blir til hinder for å kunne tilby ak-

tiviteter i en frivillig sektor som jobber med å øke aktiviteten.

Komiteens medlemmer fra Høyre er enig med Fougner-utvalget i at den nye ordlyden vil gi mer veiledning og tydeliggjøre hvem som kan regnes som arbeidstaker. Endringen bidrar også til å sikre at de som reelt sett er arbeidstakere, klassifiseres som dette og får det arbeidsrettslige vernet de har krav på. Disse medlemmer viser samtidig til at å innta de nye momentene i loven ikke innebærer en endring av gjeldende rett, noe også departementet skriver i proposisjonen. Disse medlemmer viser særlig til innspill fra frivilligheten under høringen, som påpekte at en endring i gjeldende rett vil kunne medføre feilklassifiseringer og dermed vanskeligheter med å rekruttere folk til frivillig arbeid dersom den nye bestemmelsen fører til at flere i sitt frivillige arbeid blir definert som arbeidstakere. På denne bakgrunn er det nødvendig å understreke at momentene må tolkes i lys av foreliggende rettspraksis og forarbeider.

Disse medlemmer viser videre til innspill fra frivilligheten under høringen, der det ble ytret bekymring for at en presumpsjonsregel med forsterket bevisbyrde for oppdragstaker kan bidra til feilklassifiseringer av frivillige oppdragstakere. Disse medlemmer mener at når lokale organisasjoner registrert i Frivillighetsregisteret uten daglig leder inngår avtale med en selvstendig oppdragstaker om kjøp av instruksjon, foredrag, seremoniledelse eller andre lignende tjenester for å realisere organisasjonens ideelle formål, skal det normalt ansees å være overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet tror et nytt arbeidstakerbegrep vil kunne endre på domstolens skjønn og skape uklarhet i domstolene. Disse medlemmer viser til skriftlig hørings svar fra KS, der de poengterer at drøftingsplikten foreslått endret går vesentlig mye lenger enn det som er bestemt i Hovedtariffavtalen i kommunal sektor.

Komiteens medlem fra Rødt viser til Arbeidstilsynet sitt hørings svar til NOU 2021:9, der de skriver at den foreslåtte presiseringen av arbeidstakerbegrepet vil bidra til å forhindre omgåelser og feilklassifisering og å begrense tvilstilfeller. Videre mener Arbeidstilsynet at det vil bli lettere for dem å behandle saker hvor arbeidsgiver, på ulike måter, prøver å unngå et arbeidsgiver–arbeidstaker-forhold. Fellesforbundet skriver i sitt hørings svar til komiteen at de er sterkt bekymret over at det ikke foreslås å gi Arbeidstilsynet påleggskompetanse når det gjelder feilklassifisering av arbeidstakere. Og de frykter at dersom denne påleggskompetansen ikke kommer på plass, så vil seriøse virksomheter som følger lovverket, bli utkonkurrert av

bedrifter som skyver all risiko over på «selvstendige og frilansere», som burde vært ordinære ansatte.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen gi Arbeidstilsynet påleggskompetanse i saker som gjelder feilklassifisering av arbeidstakere.»

Dette medlem viser til Creos høringsvar, der de ber komiteen vurdere mekanismer for å sikre at lovverket som skal hindre feilklassifisering av arbeidstakere, faktisk etterlevs. De nevner to alternativer for å sikre dette: Enten at tvister om tilknytningsformen kan bringes inn for tvisteløsningsnemnda, eller at det blir mulig å benytte ordningen om kollektiv søksmålsrett i slike tilfeller. De argumenterer for at å legge avgjørelsesmyndighet til et uavhengig forvaltningsorgan som Tvisteløsningsnemnda kan gi et lavterskeltilbud til arbeidstaker som ofte kvier seg for å sette i gang en omfattende rettsprosess mot egen arbeidsgiver, eller ikke har råd til å gå rettens vei. Det andre alternativet Creo trekker frem, er at det ved tvister om tilknytningsform blir mulig å benytte kollektiv søksmålsrett.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen sikre at lovverket som skal sikre at feilklassifisering av arbeidstakere faktisk etterlevs, og vurdere om tvister om tilknytningsform skal kunne bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, eller om fagforeninger som har medlemmer i en virksomhet som benytter såkalt selvstendige, skal kunne reise søksmål i eget navn for å avgjøre om arbeidstaker skulle vært fast og direkte ansatt, slik kollektiv søksmålsrett fungerer ved tvister om ulovlig innleie.»

Arbeidsgiveransvar og informasjon og drøfting i konsern

Komiteen viser videre til at det foreslås at ansvaret for noen arbeidsgiverfunksjoner skal gjelde for alle selskap som inngår i et konsern. Dette gjelder for det første med hensyn til arbeidstakers stillingsvern, hvor det foreslås at selskapene som inngår i konsern, får plikt til å tilby annet passende arbeid og gi fortrinnsrett til ny stilling ved overtallighet til ansatte i andre selskaper i samme konsern. For det andre foreslås det regler om informasjon og drøfting også i konsernforhold. Hensikten med forslagene er, ifølge Arbeids- og inkluderingsdepartementet, å styrke arbeidstakernes vern og rettigheter i forbindelse med omstruktureringer. Komiteen viser til at det også foreslås en mindre språklig endring i arbeidsgiverdefinisjonen.

Komiteens flertall, medlemmene fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, vil understreke at arbeidsmiljøloven er en bærebjelke i den norske modellen. Gjennom de foreslåtte lovendringene i denne proposisjonen vil regjeringen forsterke og fornye arbeidsmiljøloven for å møte utviklingen i arbeidslivet. Stillingsvernet foreslås styrket for arbeidstakere i konsern, gjennom en utvidelse av plikt til å tilby passende arbeid, samt fortrinnsrett i konsernet. Flertallet merker seg at arbeidsgiverorganisasjonene tar opp både praktiske og forretningsmessige problemstillinger knyttet til de nye konsernpliktene. Flertallet viser til at det i proposisjonen åpnes for at kretsen som skal være omfattet avplikten til å tilby passende arbeid, kan innsnevres der dette er saklig begrunnet. En slik innsnevring kan eksempelvis være basert på geografiske forhold, eller til enkelte deler av konsernet basert på eksempelvis bransje eller sektor. Behovet for og kriteriene for avgrensning skal drøftes med arbeidstakernes representanter i forkant.

Komiteens medlemmer fra Høyre støtter ikke innføring av en plikt til å tilby annet passende arbeid i konsern. Disse medlemmer viser til at Fougner-utvalget var delt i spørsmålet om å utvideplikten til å tilby annet passende arbeid til å gjelde i hele konsernet. Disse medlemmer mener forslaget bryter med arbeidsgivers styringsrett, og det kan medføre et betydelig merarbeid å lete gjennom hele konsernet for å finne ledige passende stillinger. I tillegg er virksomhetene innenfor et konsern ofte svært forskjellige, og det kan innvendes at en slik plikt ødelegger mulighetene for at andre som jobber i samme virksomhet, ikke får mulighet til å avansere karrieremessig fordi stillingen må gis til noen andre som kommer fra en annen virksomhet i konsernet. Disse medlemmer mener videre at rettsvirkningene av å ikke kunne tilby annet passende arbeid er mest betenkelig. Det er arbeidsgiver som vil bli ansvarlig for at det ikke finnes annet passende arbeid i konsernet, og oppsigelsen blir automatisk klassifisert som usaklig og dermed ugyldig. Når det ikke er annet passende arbeid å tilby, noe også arbeidsgiver vil vinne frem med, så vil likevel konsekvensen bli erstatningsansvar for arbeidsgiver. Det innebærer erstatningsansvar for tapt fremtidig inntekt, oppreisningserstatning og eventuelt saksomkostninger. Kravet om å fortsette å stå i jobb blir i mye større grad et pengekrav enn et krav om å beholde en stilling. Å bli erstatningsansvarlig selv om man har undersøkt om det finnes annet passende arbeid i konsernet, er urimelig.

Disse medlemmer viser videre til at arbeidsgivere i en overtallighetssituasjon i enkelte konsern også i dag undersøker rutinemessig om det finnes andre ledige stillinger i konsernet. En undersøkelsesplikt for ar-

beidsgiverselskapet vil ikke gripe inn i konsernselskaps ansettelsesrett på samme måte som plikten til å tilby annet passende arbeid. Det er i tillegg viktig at arbeidsgiver som har oppfylt undersøkelsesplikten, ikke holdes ansvarlig for andre konsernselskaps eventuelle feil. Disse medlemmer mener en lovfestet undersøkelsesplikt er et bedre alternativ fremfor en plikt til å finne annet passende arbeid. En undersøkelsesplikt kan være et ledd i saksbehandlingen før beslutning om oppsigelse ved overtallighet. For å oppfylle forpliktelsen må arbeidsgiverselskapet dokumentere at det, så langt det er praktisk mulig, har undersøkt om de øvrige konsernselskapene har annet passende og ledig arbeid.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

Ny § 15-1 a skal lyde:

§ 15-1 a. *Undersøkelser før beslutning om oppsigelse for arbeidsgiver som tilhører et konsern*

Tilhører arbeidsgiver et konsern i henhold til § 8-4 fjerde ledd, skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig undersøke om det finnes annet passende arbeid i andre selskaper i konsernet.»

Subsidiært vil disse medlemmer vise til at det er mange ulike konserner med ulike drifts- og beslutningsstrukturer, kjeder og konsepter. Mange av disse opererer i stor grad som egne organisasjoner med liten kjennskap til andre deler av konsernet. Disse medlemmer viser til at departementet i proposisjonen anerkjenner at forslaget er komplisert å håndheve i praksis, og det legges til grunn et behov for å kunne avgrense plikten til å finne annet passende arbeid i hele konsernet. Disse medlemmer viser til at avgrensningen skal baseres på saklige kriterier som skal drøftes med arbeidstakernes representanter i forkant. Departementet oppstiller flere kriterier som antas å være saklige, herunder avgrensning mot foretak som har samme type arbeidsoppgaver, eller ansatte innenfor samme arbeidskategorier, avgrensning basert på geografiske forhold eller til enkelte deler av konsernet som inngår i en bransje eller sektor. Disse medlemmer er enig i at disse momentene bør anses som saklige kriterier for avgrensning dersom plikt til å finne annet passende arbeid blir innført. Disse medlemmer mener imidlertid at det er behov for å tydeliggjøre kriteriene, slik at man i størst mulig grad unngår unødvendige og konflikt drivende prosesser med påfølgende erstatningsansvar for arbeidsgiver som har oppfylt sin undersøkelsesplikt. Disse medlemmer mener det er viktig med tydelige avgrensninger for å unngå situasjoner der arbeidstaker får tilbud om annet passende ar-

beid i en annen og ulik kjede i konsernet som den ansatte selv ikke ønsker og må takke nei til. Konsekvensene av dette vil for arbeidstaker bli å miste fortrinnsretten og retten til dagpenger. Følgende kriterier bør derfor legges til grunn som saklige kriterier for avgrensning av plikten til å finne annet passende arbeid: geografi, arbeidstakerkategorier som har tilsvarende eller liknende arbeidsoppgaver og grunnopplæring, arbeidstakere tilknyttet samme bransje, kjedeorganisasjon og/eller konsept. Disse medlemmer mener, under forutsetning av at forslaget om å innføre plikt til annet passende arbeid blir innført, at regjeringen bør tilføye i lovteksten at arbeidsgiver etter drøfting med ansattrepresentanter selv må kunne avgrense kretsen av virksomheter i konsernet.

Komiteens medlemmer fra Sosialistisk Venstreparti og Rødt viser til at regjeringen foreslår å lovfeste ordninger for drøftinger og informasjon i konsern, som uavhengig av tariffavtale fastsetter at det skal etableres rammer for informasjon og drøfting på konsernnivå. I dag er ordninger om informasjon og drøfting i konsern regulert i Hovedavtalen mellom LO og NHO. Disse medlemmer viser til Fellesforbundets hørings svar, der de tviler på at det vil være mulig å etablere de foreslåtte rammene for informasjon og drøfting:

«uten at det inngår i den helhetlige sammenhengen som en tariffavtale legger grunnlaget for».

De peker på at disse lovbestemmelsene kan hindre etablering av partsbaserte samarbeidsstrukturer med hjemmel i Hovedavtalen. De skriver videre at:

«Arbeidsgivere kan selv lage sitt eget system basert på loven, og bruke dette som et argument for å si nei til eventuelle krav om konsernfaglig samarbeid fra våre tillitsvalgte. Vi har betydelige utfordringer knyttet til partssamarbeidet på konsernnivå i dag, og en lovbestemmelse som gir arbeidsgiver styringsrett til å selv etablere noe, vil neppe hjelpe på dette problemet».

Fellesforbundet frykter at å lovfeste deler av de avtalefestede bestemmelsene i verste fall kan bidra til å svekke det organiserte arbeidslivet, og ikke å styrke det.

Disse medlemmer fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen gjennomføre en nærmere utredning av hvordan en bestemmelse som lovfester ordninger for drøftinger og informasjon i konsern, kan påvirke avtalefestede rettigheter.»

De kollektive ordningene for vernetjeneste og arbeidsmiljø

Komiteen viser til at det foreslås endringer i de kollektive ordningene for vernetjeneste og arbeidsmiljø. Det foreslås å senke dagens terskel for når det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg, fra 50 til 30 ansatte, og at det kan kreves arbeidsmiljøutvalg i virksomheter med 10 ansatte. Komiteen viser til at arbeidsmiljøutvalg har en viktig funksjon for å fremme medvirkning og samarbeid, særlig i virksomheter som ikke er omfattet av tariffavtaler, og forslaget vil, ifølge Arbeids- og inkluderingsdepartementet, bidra til at flere virksomheter får arbeidsmiljøutvalg. Videre foreslås det at det skal være verneombud i alle virksomheter som har minst fem ansatte, og en presisering av at verneombudets oppgaver også skal omfatte innleide arbeidstakere og selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.

Arbeidsgivers drøftingsplikt om bruk av ulike tilsetningsformer

Komiteen viser til at det foreslås å samle drøftingspliktene i kapittel 14 i én bestemmelse, samt å utvide drøftingsplikten til å omfatte bruk av selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen. I tillegg foreslås det å utvide drøftingsplikten til også å gjelde når en av partene krever det.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet viser til skriftlig høringsvar fra KS, der de poengterer at drøftingsplikten foreslått endret går vesentlig mye lenger enn det som er bestemt i Hovedtariffavtalen i kommunal sektor.

Opptjeningstid for rett til fast ansettelse etter midlertidig ansettelse

Komiteen viser til slutt til at det foreslås at en midlertidig ansatt arbeidstaker skal ha rett til fast ansettelse etter tre års sammenhengende ansettelse, uavhengig av grunnlaget for den midlertidige ansettelsen.

Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Høyre og Fremskrittspartiet, viser til høringsinnspill fra Akademikerne, som etterlyser en nærmere klargjøring av begrepet praksisarbeid i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav c. Akademikerne peker på at Fougner-utvalgets flertall viste til at forarbeider og rettspraksis gir uklare holdepunkter for begrepet, og at dette aktualiserer behovet for en avgrensning. Akademikerne viser videre til en utvikling i arbeidslivet der videreutdanning og spesialisering i økende grad blir normalen, og at det er behov for å tydeliggjøre begrepet slik at bestem-

melsen ikke kan misbrukes for å unngå at regelen om rett til fast ansettelse etter en viss periode slår inn. Flertallet deler Akademikernes vurdering av at det er behov for en nærmere presisering av praksisarbeidbegrepet, og ber på bakgrunn av dette regjeringen følge opp denne problemstillingen videre. Flertallet viser videre til departementets omtale av øvrige forslag fra Fougner-utvalget, og merker seg at enkelte av forslagene kan følges opp på et senere tidspunkt etter nærmere utredninger.

Komiteens medlemmer fra Fremskrittspartiet mener at endringen i § 14-9 er riktig, og viser til de innstramninger som Fremskrittspartiet var med på å innføre.

Arbeidstid

Komiteens medlem fra Rødt viser til at arbeidsgivere som ansetter arbeidsinnvandrere, bruker gjennomsnittsberegning av arbeidstid for å få sine ansatte til å jobbe lange skift – uten økonomisk kompensasjon som for eksempel overtidsbetaling. Arbeidsgiver kan i dag avtale svært lange arbeidsdager, med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-5, direkte med arbeidstaker. Det er svært utbredt i bransjer med mange arbeidsinnvandrere at arbeidstaker blir forelagt en avtale om gjennomsnittsberegning som en del av den ordinære arbeidsavtalen. Det betyr at arbeidstaker i liten grad har reell mulighet til å avtale seg vekk fra gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, gitt det skjeve styrkeforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Gjennomsnittsberegning av arbeidstid er en «ny» form for sosial dumping og et svært effektivt virkemiddel for å spare lønnskostnader. Denne praksisen har ført til at enkelte bransjer har arbeidstider som i stor grad er tilpasset pendlere fra andre land. Dette medlem viser til at det i NOU 2021:9 var et flertall som foreslo at i arbeidsmiljølovens kapittel om gjennomsnittsberegning skulle siste setning i det første leddet fjernes:

«Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 50 timer i noen enkelt uke.»

Dette medlem viser til at regjeringen verken nevner eller følger opp dette forslaget fra Fougner-utvalget. Dette medlem mener at gjennomsnittsberegning av arbeidstiden gjør det ekstra attraktivt og kostnadsbesparende for arbeidsgivere å ansette arbeidsinnvandrere. I bedrifter og bransjer der gjennomsnittsberegning er særlig utbredt, er presset stort både på de enkelte ansatte og på de tillitsvalgte for å gå med på avtaler om gjennomsnittsberegning. Gjennomsnittsberegning gir arbeidsgiverne for mye makt, og ordningene undergraver normalarbeidsdagen. Derfor mener dette

medlem at adgangen til gjennomsnittsberegning må gjennomgås og endres.

Dette medlem fremmer på denne bakgrunn følgende forslag:

«Stortinget ber regjeringen gjennomgå arbeidsmiljøloven § 10-5 om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden. Målet med gjennomgangen er å styrke det organiserte arbeidslivet og hindre at gjennomsnittsberegning undergraver normalarbeidsdagen.»

«Stortinget ber regjeringen heve adgangen til å avtale gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden for virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett.»

4. Forslag fra mindretall

Forslag fra Høyre:

Forslag 1

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endring:

Ny § 15-1 a skal lyde:

§ 15-1 a. *Undersøkelser før beslutning om oppsigelse for arbeidsgiver som tilhører et konsern*

Tilhører arbeidsgiver et konsern i henhold til § 8-4 fjerde ledd, skal arbeidsgiver så langt det er praktisk mulig undersøke om det finnes annet passende arbeid i andre selskaper i konsernet.

Forslag fra Sosialistisk Venstreparti og Rødt:

Forslag 2

Stortinget ber regjeringen gjennomføre en nærmere utredning av hvordan en bestemmelse som lovfester ordninger for drøftinger og informasjon i konsern, kan påvirke avtalefestede rettigheter.

Forslag fra Rødt:

Forslag 3

Stortinget ber regjeringen fremme forslag om å lovfeste adgangen til gjennomskjæring av disposisjoner som innebærer en omgåelse av arbeidsmiljøloven, i tråd med Fougner-utvalgets anbefaling.

Forslag 4

Stortinget ber regjeringen gjennomgå endringene i arbeidsmiljøloven og undersøke om de fungerer effektivt og etter hensikten, to år etter at de trer i kraft.

Forslag 5

Stortinget ber regjeringen gi Arbeidstilsynet påleggskompetanse i saker som gjelder feilklassifisering av arbeidstakere.

Forslag 6

Stortinget ber regjeringen sikre at lovverket som skal sikre at feilklassifisering av arbeidstakere faktisk etterlevs, og vurdere om tvister om tilknytningsform skal kunne bringes inn for Tvisteløsningsnemnda, eller om fagforeninger som har medlemmer i en virksomhet som benytter såkalt selvstendige, skal kunne reise søksmål i eget navn for å avgjøre om arbeidstaker skulle vært fast og direkte ansatt, slik kollektiv søksmålsrett fungerer ved tvister om ulovlig innleie.

Forslag 7

Stortinget ber regjeringen gjennomgå arbeidsmiljøloven § 10-5 om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden. Målet med gjennomgangen er å styrke det organiserte arbeidslivet og hindre at gjennomsnittsberegning undergraver normalarbeidsdagen.

Forslag 8

Stortinget ber regjeringen heve adgangen til å avtale gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden for virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett.

5. Komiteens tilråding

Komiteens tilråding A fremmes av komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Høyre, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Rødt.

Komiteens tilråding B fremmes av komiteens medlemmer fra Arbeiderpartiet, Høyre, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti.

Komiteen har for øvrig ingen merknader, viser til proposisjonen og rår Stortinget til å gjøre følgende

vedtak:

A.

V e d t a k t i l l o v

om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 1-8 skal lyde:

§ 1-8 *Arbeidstaker og arbeidsgiver*

(1) Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.

(2) Med arbeidsgiver menes i denne lov enhver som har ansatt en arbeidstaker som nevnt i første ledd. Det som i denne lov er bestemt om arbeidsgiver, skal gjelde tilsvarende for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

§ 2-2 første ledd skal lyde:

(1) Når andre enn arbeidsgivers egne arbeidstakere, herunder innleide arbeidstakere eller selvstendige oppdragstakere, utfører arbeidsoppgaver i tilknytning til arbeidsgivers aktivitet eller innretning, skal arbeidsgiver:

- a. sørge for at egen virksomhet er innrettet og egne arbeidstakeres arbeid er ordnet og blir utført på en slik måte at også andre enn egne arbeidstakere er sikret et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- b. samarbeide med andre arbeidsgivere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø,
- c. sørge for at innleid arbeidstakers arbeidstid er i samsvar med bestemmelsene i kapittel 10.

§ 6-1 første ledd skal lyde:

(1) Ved hver virksomhet som går inn under loven, skal det velges verneombud. Ved virksomhet med færre enn 5 arbeidstakere kan partene skriftlig avtale en annen ordning, herunder at det ikke skal være verneombud ved virksomheten. Hvis ikke annet er fastsatt om tiden for avtalens gyldighet, anses den som sluttet for 2 år, regnet fra den dagen den ble underskrevet. *Arbeidstilsynet* kan, etter en konkret vurdering av forholdene i virksomheten, fastsette at den likevel skal ha verneombud. Ved virksomhet med flere enn 10 arbeidstakere kan det velges flere verneombud.

§ 6-2 første ledd skal lyde:

(1) Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet skal se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivarettet i samsvar med bestemmelsene i denne lov. *Første og andre punktum gjelder tilsvarende for innleide arbeidstakere og for selvstendige oppdragstakere som utfører arbeid i nær tilknytning til virksomheten.*

§ 7-1 første ledd skal lyde:

(1) I virksomhet hvor det jevnlig sysselsettes minst 30 arbeidstakere, skal det være arbeidsmiljøutvalg, der arbeidsgiveren, arbeidstakerne og bedriftshelsetjenesten er representert. Arbeidsmiljøutvalg skal opprettes også i virksomhet med mellom 10 og 30 arbeidstakere, når en av partene ved virksomheten krever det. Der arbeidsforholdene tilsier det, kan Arbeidstilsynet bestemme at det skal opprettes arbeidsmiljøutvalg i virksomhet med færre enn 30 arbeidstakere.

Ny § 8-4 skal lyde:

§ 8-4 *Informasjon og drøfting i konsern*

(1) I konsern med virksomheter som til sammen jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere, skal morforetaket etablere rammer for samarbeid, informasjon og drøfting mellom foretakene i konsernet og arbeidstakerne i konsernet. Samarbeidsformen skal etableres i samråd med et flertall av arbeidstakerne i konsernet, eller en eller flere lokale fagforeninger som representerer et flertall av arbeidstakerne i konsernet. Det kan etableres et samarbeidsorgan eller en annen tilsvarende samarbeidsform.

(2) Hvis planer om utvidelser, innskrenkninger eller omlegginger kan få vesentlig betydning for sysselsettingen i flere virksomheter i konsernet, skal det så tidlig som mulig informeres og drøftes med samarbeidsorganet etter første ledd.

(3) Første ledd andre og tredje punktum og andre ledd kan fravikes i tariffavtale.

(4) Med konsern menes etter denne paragrafen et morforetak og ett eller flere datterforetak. Et foretak er et morforetak dersom det på grunn av avtale eller gjennom eierskap har bestemmende innflytelse over et annet foretak. Et foretak skal alltid anses å ha bestemmende innflytelse hvis det

- a. eier så mange aksjer eller andeler i et annet foretak at de representerer flertallet av de stemmene som kan avgis på generalforsamlingen eller tilsvarende organ, eller
- b. har rett til å velge eller avsette mer enn halvparten av medlemmene i det andre foretakets styre.

Et foretak som et morforetak har slik bestemmende innflytelse over, anses som et datterforetak. Ved beregning av stemmerettigheter og rettigheter til å velge eller avsette styremedlemmer skal rettigheter som morforetaket og morforetakets datterforetak innehar, regnes med. Det samme gjelder rettigheter som innehas av noen som handler i eget navn, men for morforetakets eller et datterforetaks regning. Kommuner, fylkeskommuner, stiftelser og foreninger kan være morforetak etter denne paragrafen.

§ 13-2 andre ledd skal lyde:

(2) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av *selvstendige oppdragstakere* og innleide arbeidstakere.

§ 14-1 a oppheves.

§ 14-2 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold, har fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. *Tilhører arbeidsgiver et konsern, jf. § 8-4 fjerde ledd, har arbeidstaker i tillegg fortrinnsrett til ny ansettelse i andre virksomheter i konsernet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for. Fortrinnsretten etter andre punktum bortfaller hvis arbeidstaker ikke aksepterer et tilbud om annet passende arbeid etter § 15-7 tredje ledd.*

§ 14-2 femte ledd skal lyde:

(5) Fortrinnsretten faller bort dersom arbeidstaker ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i en passende stilling senest 14 dager etter at tilbudet ble mottatt. *Arbeidstaker som ikke har akseptert et tilbud om ansettelse i passende stilling etter første ledd andre punktum, har likevel fortrinnsrett etter første ledd første punktum.*

§ 14-3 femte ledd skal lyde:

(5) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 første ledd andre punktum og andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.

§ 14-9 andre ledd andre punktum oppheves.

§ 14-9 sjuende ledd skal lyde:

(7) Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn *tre* år etter andre ledd bokstav a, b, *tidligere feller noen av disse i kombinasjon*, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

§ 14-12 tredje ledd oppheves. Nåværende fjerde til sjuende ledd blir tredje til sjette ledd.

§ 14-13 femte ledd skal lyde:

(5) § 14-12 fjerde ledd gjelder tilsvarende.

Ny § 14-14 a skal lyde:

§ 14-14 a *Drøfting om ansettelse mv.*

Arbeidsgiver skal minst én gang i året, eller når en av partene krever det, drøfte med de tillitsvalgte bruken av deltid, midlertidig ansettelse, innleie, selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp fra andre virksomheter som har betydning for bemanningen. I drøftingen skal blant annet grunnlaget, omfanget og konsekvensene for ar-

beidsmiljøet inngå. Ved innleie fra bemanningsforetak skal også praktiseringen av kravet om likebehandling drøftes, jf. § 14-12 a.

§ 15-4 andre ledd fjerde og nytt femte punktum skal lyde:

Er oppsigelsen begrunnet i virksomhetens forhold, skal *den inneholde* opplysninger om fortrinnsrett etter § 14-2. *Tilhører arbeidsgiver et konsern, skal oppsigelsen også opplyse om hvilke foretak som inngår i konsernet på oppsigelsestidspunktet.*

§ 15-7 tredje ledd skal lyde:

(3) *Tilhører arbeidsgiver et konsern, jf. § 8-4 fjerde ledd, er ikke oppsigelsen saklig begrunnet dersom det er annet passende arbeid å tilby arbeidstaker i andre virksomheter i konsernet.*

§ 15-7 nåværende tredje ledd blir nytt fjerde ledd.

§ 17-3 nytt sjuende ledd skal lyde:

(7) *I tvist om fortrinnsrett etter § 14-2 første ledd andre punktum rettes krav om forhandlinger mot foretaket som har stillingen arbeidstaker mener seg fortrinnsberettiget til. Det som er bestemt om arbeidsgiver i paragrafen her, gjelder tilsvarende for slikt foretak.*

§ 18-6 første ledd skal lyde:

(1) Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av § 1-7, kapittel 2, § 2 A-6, kapittel 3 til kapittel 11, samt § 14-1 b andre ledd, §§ 14-5 til 14-8, § 14-12 første, andre, femte og sjette ledd, § 14-12 a første ledd, § 14-12 b første ledd, § 14-14 a, § 14-15 andre og sjette ledd og §§ 15-2, 15-15, 18-5 og 18-8. Dette gjelder likevel ikke § 10-2 andre til fjerde ledd og § 10-6 tiende ledd.

II

I lov 29. april 1988 nr. 21 om ferie skal § 2 første ledd lyde:

(1) (*Arbeidstaker*)

Enhver som utfører arbeid *for og underordnet en annen* (arbeidstaker), har rett til ferie etter denne lov.

III

I lov 27. januar 2012 nr. 9 om arbeidstvist skal § 1 bokstav a lyde:

a. arbeidstaker: enhver som utfører arbeid *for og underordnet en annen*, og som ikke går inn under lov om offentlige tjenestetvister.

IV

1. Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid.
2. Kongen kan gi overgangsbestemmelser.

B.

Stortinget ber regjeringen snarest mulig utrede et lovforslag om å gi Arbeidstilsynet påleggskompetanse med hensyn til arbeidstakerbegrepet definert i § 1-8 og komme tilbake til Stortinget på egnet måte.

Oslo, i arbeids- og sosialkomiteen, den 14. februar 2023

Kirsti Bergstø

leder

Anna Molberg

ordfører

VEDLEGG



DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Statsråden

Stortingets president
Ekspedisjonskontoret
Stortinget
0026 OSLO

Deres ref

Vår ref

Dato

22/3591-

25. januar 2023

Rettebrev - Prop. 14 L (2022 - 2023)

Det vises til Prop. 14 L (2022 - 2023) om endringer i arbeidsmiljøloven mv. (arbeidstakerbegrepet og arbeidsgiveransvar i konsern) som ble fremmet for Stortinget 18. november 2022.

I punkt 6.3.3 i proposisjonen er Samfunnsbedriftene ved en inkurie listet opp blant arbeidstakerorganisasjonene istedenfor blant arbeidsgiverorganisasjonene. Det kan derved fremstå som at Samfunnsbedriftene støtter forslaget om plikt til å tilby annet passende arbeid i konsern, mens det korrekte er at de i høringen gikk imot dette forslaget.

Det har også oppstått en inkurie i spesialmerknaden til arbeidsmiljøloven § 1-8 i kapittel 11, ved at det i nest siste setning i første spalte på s. 61 har et sneket seg inn et «ikke» som ikke skulle vært med. Setningen skulle således vært slik: «*Dette innebærer at det må stilles høye krav til oppdragsgivers bevis, da det må foreligge klar sannsynlighetsovervekt for at personen er oppdragstaker.*» Spesialmerknaden for øvrig og selve lovforslaget er i tråd med dette.

Behov for koordinering - forslag til endring i arbeidsmiljøloven § 18-6

Jeg ønsker også å gjøre oppmerksom på at det i Prop. 14 L (2022 - 2023) er foreslått endring i arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd. Endringsforslaget forholder seg til lovbestemmelsen slik den lød på det tidspunktet proposisjonen ble fremmet for Stortinget. I etterkant av dette har Stortinget vedtatt andre endringer i denne lovbestemmelsen, jf. lovvedtak 4 (2022 - 2023) og lovvedtak 27 (2022 - 2023). I forbindelse med stortingsbehandlingen av proposisjonen er det derfor viktig at lovvedtaket får med seg de endringene i § 18-6 som allerede er vedtatt.

Med hilsen

A handwritten signature in blue ink, reading "Marte Mjøs Persen". The signature is written in a cursive, flowing style.

Marte Mjøs Persen

